

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Putra Harapan Jaya yang terletak di Jl. Raya Nogosari RT 10 RW 4 desa Nogosari Kecamatan Rowokangkung Kab. Lumajang, Jawa Timur, Indonesia, nomor telepon (0334) 391 999.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2011:7).

C. Variabel Penelitian

Menurut Nasir (2015; 19) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah dibedakan menjadi variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

D. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

1. Menurut Nasir (2015; 19) Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat). Sering juga disebut variable *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pelatihan (X1) dan motivasi (X2).

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah kegiatan mengajarkan keahlian tertentu pada karyawan produksi CV. Putra Harapan Jaya agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Indikator – indikator pelatihan yang diterapkan antara lain, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pelatih dalam memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawan.
- 2) kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.
- 3) Kesesuaian metode pelatihan dengan materi pelatihan yang disampaikan.
- 4) Kesesuaian jumlah frekuensi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada di dalam diri maupun di sekitar karyawan CV. Putra Harapan Jaya Kabupaten Lumajang yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Indikator motivasi kerja yang diterapkan terdiri dari:

- 1) Dorongan kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk memenuhi sandang, pangan dan papan sebagai kebutuhan yang mendasar.

- 2) Dorongan kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan untuk memenuhi keamanan, mendapat perlindungan, dan bebas dari ancaman.
- 3) Dorongan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan pekerja yang lain, baik dengan teman pribadi maupun profesional.
- 4) Dorongan kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi keinginan dihormati, dihargai atas prestasi, mendapat pengakuan atas kemampuan dalam bekerja.
- 5) Dorongan kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal.

2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil yang yang dicapai dalam bekerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Indikator-indikator variabel kinerja dalam definisi operasional meliputi :

- a. Kuantitas kerja karyawan.
- b. Kualitas kerja karyawan.
- c. ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

E. Populasi dan Sampling

1. populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011; 117-118). Populasi yang menjadi target penelitian adalah semua karyawan yang telah mengikuti program pelatihan CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang Jl. Raya Nogosari RT 10 RW 4 desa Nogosari Kecamatan Rowokangkung Kab. Lumajang, Jawa Timur, Indonesia yaitu karyawan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 ; 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling atau yang disebut sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011; 124). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Oleh sebab itu, sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang ada yaitu 40 karyawan tetap CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan

b. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan dan hasil laporan kinerja.

2. Sumber Data

sumber data yang diperlukan dalam sebuah penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2011:156)

a. Sumber Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011:225). Sumber primer ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang sudah disediakan oleh peneliti kepada seluruh karyawan CV. Putra Harapan Jaya tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara langsung untuk mendapatkan data primer pada pemilik dan beberapa karyawan CV. Putra Harapan Jaya, kemudian dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh penulis .

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan atau dari orang lain (Sugiyono, 2011:225). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti yang berasal dari internal lembaga terkait laporan hasil kinerja karyawan, jumlah karyawan dan struktur organisasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti, dalam hal ini variabel yang akan diteliti adalah variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dimana responden yaitu karyawan CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang diminta memilih pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai.
2. Interview adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara wawancara secara langsung dengan pihak atasan guna mendapatkan keterangan dan penjelasan tentang data yang dibutuhkan sehubungan dengan masalah pelatihan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan yang akan diteliti.
3. Dokumentasi adalah teknik untuk mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel terkait yang berupa catatan, buku, surat kabar dan majalah.

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data internal perusahaan seperti profil perusahaan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

H. Teknik Pengukuran Data

Penelitian ini skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Menurut Hermawan (2005; 132) skala Likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Sebenarnya skala Likert merupakan skala ordinal akan tetapi dalam penelitian-penelitian bisnis khususnya pemasaran seringkali dimodifikasi dan diasumsikan sebagai skala interval. Komponen-komponen yang terukur kemudian dijadikan tolak ukur menyusun pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Berdasarkan pengukuran variabel pelatihan dan motivasi kerja dengan pernyataan positif maka dapat diuraikan menjadi 5 kategori:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5, sebagai jawaban dari pelatihan dan motivasi kerja yang mempunyai indikasi sangat baik dalam pengukurannya.
2. Jawaban setuju diberi skor 4, sebagai jawaban dari pelatihan dan motivasi kerja yang mempunyai indikasi baik dalam pengukurannya.
3. Jawaban cukup diberi skor 3, sebagai jawaban dari pelatihan dan motivasi kerja yang mempunyai indikasi cukup baik dalam pengukurannya.
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2, sebagai jawaban dari pelatihan dan motivasi kerja yang mempunyai indikasi tidak baik dalam pengukurannya.

5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1, sebagai jawaban dari pelatihan dan motivasi kerja yang mempunyai indikasi sangat tidak baik dalam pengukurannya.

Sedangkan pengukuran variabel kinerja menggunakan pernyataan negatif, maka dapat diuraikan menjadi 5 kategori :

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 1, sebagai jawaban dari kinerja yang mempunyai indikasi sangat tidak baik dalam pengukurannya.
2. Jawaban setuju diberi skor 2, sebagai jawaban dari kinerja yang mempunyai indikasi tidak baik dalam pengukurannya.
3. Jawaban netral diberi skor 3, sebagai jawaban dari kinerja yang mempunyai indikasi cukup dalam pengukurannya.
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 4, sebagai jawaban dari kinerja yang mempunyai indikasi baik dalam pengukurannya.
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 5, sebagai jawaban dari kinerja yang mempunyai indikasi sangat baik dalam pengukurannya.

I. Pengujian Instrumen Pengumpulan Data

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kebenaran suatu instrumen. Instrumen yang tepat berarti alat yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu tepat, dimana instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen ditunjukkan dengan sejauh

mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data supaya tidak menyimpang dari gambaran variable yang dimaksudkan agar tercapai kevalidannya.

Menurut Sugiyono (2011:178), bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construc* yang kuat atau valid. Menurut Arikunto (2006:170) rumus untuk menguji validitas angket adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (N\sum Y)^2\}\{+N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor item dan skor total

X = Skor item

Y = Skor total

N = Sampel (Responden)

Adapun kriteria pengujian validitas adalah jika koefisien korelasi r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} *product moment* pada taraf $\alpha = 0.05$ berarti item dinyatakan valid.

Arikunto (2006:169) menyatakan itu valid atau tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikasi 5% dengan nilai kritisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel penelitian tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel penelitian tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak H_1 diterima.

2. Uji Reliabilitas

Alat ukur apabila telah dinyatakan valid, selanjutnya reabilitas alat ukur tersebut diuji. Menurut Arikunto (2006:178) reliabilitas adalah suatu instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan secara internal, di mana reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus Alpha (α), karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuisisioner (angket) yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji reabilitas menggunakan item total, di mana untuk mencari reabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,6 atau mendekati 1 berarti item dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dengan teknik alpha dilakukan untuk jenis data interval atau *essay*, rumusnya adalah :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_{1^2}} \right)$$

Keterangan :

r_n = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum a_b^2$ = Jumlah varians butir

a_{1^2} = Varians total

J. Teknik Analisis data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Analisis Rentang Skala

Menurut Sugiyono (2011:180) analisis rentang skala digunakan oleh peneliti untuk mengolah data mentah berupa angka yang kemudian diartikan dalam pengertian kualitatif. Untuk mengetahui pelatihan dan Motivasi Kerja karyawan serta Kinerja Karyawan pada CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang diperlukan rentang skala yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

R_s = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban

berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut :

$$rs = \frac{40(5 - 1)}{5}$$

$$rs = \frac{160}{5}$$

$$rs = 32$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh rentang skala sebesar 32 dengan demikian penilaian setiap rentang skala adalah sebagai berikut:

Table 3.1
Rentang Skala

Rentang Skala	Variabel		
	Pelatihan dan pengembangan	Motivasi kerja	Kinerja karyawan
40 – 71	Sangat buruk	Sangat rendah	Sangat rendah
72 – 103	Buruk	Rendah	Rendah
104 – 135	Cukup	Cukup	Cukup
136 – 167	baik	Tinggi	Tinggi
168 – 200	Sangat baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Putra Harapan Jaya. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258):

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependent (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi pelatihan kerja

b_2 : Koefisien regresi motivasi kerja

x_1 : Variabel independent (pelatihan kerja)

x_2 : Variabel independent (motivasi kerja)

e : Error

K. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimasukkan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang.

H_a = Ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Putra Harapan Jaya kabupaten Lumajang.

1. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dalam hal ini yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

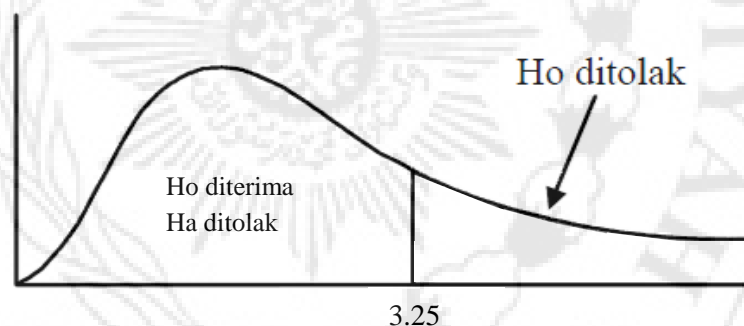
Untuk melihat kebenaran regresi secara menyeluruh rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

- a. $H_0: b_1; b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. $H_a: b_1; b_2 \neq 0$, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penolakan hipotesis atas dasar signifikan pada taraf nyata 5% (taraf kenyataan 95%) dengan kriteria:

- Jika $F_{hitung} > f_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1
Gambar kurfa F

Berdasarkan kurva di atas, perhitungan F_{tabel} dengan kriteria tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k - 1$ (jumlah variabel-1) yaitu $3 - 1 = 2$ dan $df_2 = (n - k)$ yaitu maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3.25.

2. Uji t (t-test)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

b : Koefisien regresi

Sb : Standart deviasi dari variabel bebas

t : Uji Hipotesis

Adapun langkahnya yaitu:

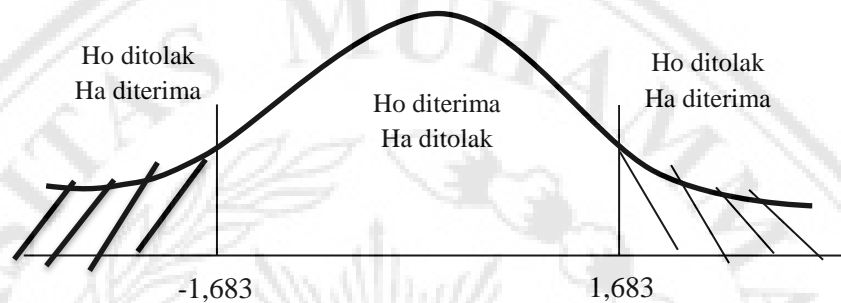
- a. Merumuskan hipotesis (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha)

Ho: $b_1; b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Ha: $b_1; b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$
- c. Kriteria pengujian

- 1) H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Gambar kurva T

Berdasarkan kurva diatas, perhitungan t tabel dengan kriteria tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $40 - 3 = 37$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) diperoleh hasil t tabel sebesar 1,683.